



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Kobieta – matka i pracownik. Trudności w realizacji ról społecznych

Author: Katarzyna Front-Dziurkowska

Citation style: Front-Dziurkowska Katarzyna. (2017). Kobieta – matka i pracownik. Trudności w realizacji ról społecznych W: K. Pujer (red.), “Problemy nauk społecznych, humanistycznych, ekonomicznych : konteksty i wyzwania” (s. 39-48). Wrocław : Exante.



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersytet ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

3 KOBIETA – MATKA I PRACOWNIK. TRUDNOŚCI W REALIZACJI RÓL SPOŁECZNYCH

Katarzyna Front-Dziurkowska

Słowa kluczowe: macierzyństwo, praca, rola społeczna, aktywność zawodowa.

Wprowadzenie

Pomimo istniejących przepisów prawnych ułatwiających kobietom łączenie pracy zawodowej i macierzyństwa¹, podjęcie lub kontynuowanie aktywności zawodowej przez kobietę w chwili pojawienia się potomstwa jest trudne². Badania zrealizowane w 2010 r. w ramach projektu „Matka Pracująca” wskazują, że posiadanie małych dzieci skutkuje spadkiem zatrudnienia wśród kobiet, wycofaniem z rynku pracy na czas sprawowania opieki nad dzieckiem³. 77% badanych w ramach projektu kobiet posiadających małe dzieci, miała utrudniony powrót na rynek pracy⁴. Międzynarodowe wyniki badania firmy Regus wskazują, iż w 2011 r. planowane zatrudnienie aktywnych zawodowo matek spadło o 20%⁵. Sytuacja taka jest konsekwencją rosnących wymagań i oczekiwań, jakie zostały postawione kobietom-matkom. Kobieta, która chce być jednocześnie matką i pracownikiem boryka się z nieustającym konfliktem ról. Każda z podejmowanych przez kobietę aktywność wiąże się ze sprzecznymi oczekiwaniami, które wymagają nadludzkiej pracy i wytrzymałości zapętlając się w coraz większe wymagania i dążenia⁶: superwoman, supermatka, superpracownik⁷.

¹ A. Kwiatek, *Kobieta-matka vs. kobieta-pracownica. Jakość życia pracujących zawodowo matek*, „Studia Ekonomiczne” 2014, nr 179, ss. 63-73.

² A. Ochocki, *Rodzicielstwo a praca* [w:] E. Ozorowska, R. Cz. Horodeński (red.), *Kobieta etyka ekonomia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2009, s. 172.

³ I. Łucjan, *Przemiany współczesnego rynku pracy i ich wpływ na kształtowanie relacji rodzina – praca* [w:] U. Swadźby, E. Budzyńskiej (red.), *Rodzina i praca między tradycją a współczesnością*, Uniwersytet Śląski w Katowicach Wydawnictwo Gnome, Katowice 2010, s. 31.

⁴ M. Rękas, *Kobiety-matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań*, „Studia Ekonomiczne” 2013, nr 161, s. 123.

⁵ *Ibidem*, s. 126.

⁶ D. Gębuś, *Rodzina a kariera zawodowa – dylematy współczesnych młodych kobiet*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Sociologica” 2014, nr 51, s. 201.

⁷ B. Budrowska, *Macierzyństwo, jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, Funna, Wrocław 2000, s. 155.

Celem opracowania jest zwrócenie uwagi i włączenie się w dyskusję na temat trudności i dylematów młodych kobiet-matek, które pragną, nie tylko z pobudek materialnych, pogodzić te dwie – jakże istotne dla kobiety – role.

Znaczenie pracy zawodowej w życiu kobiety-matki

Praca i rodzina to dwie najważniejsze aktywności współczesnej kobiety-matki⁸. Od lat można zauważyć tendencję, że im starsze dziecko, tym szybsza akceptacja pracy zawodowej matki⁹. Sytuacja społeczno-ekonomiczna kobiet-matek, status społeczny czy koszty utrzymania rodziny przyczyniają się do ich szybszego powrotu na rynek pracy¹⁰.

Literatura przedmiotu wskazuje, iż znaczenie pracy zawodowej dla kobiety koncentruje się wokół trzech obszarów: ekonomicznego, psychologicznego i społecznego¹¹. Wymiar ekonomiczny związany jest przede wszystkim z korzyściami finansowymi. Stałe wynagrodzenie gwarantuje niezbędne środki do utrzymania rodziny – kobiecie dochód nie stanowi już tylko uzupełnienia domowego budżetu, a może być istotnym źródłem utrzymania całej rodziny¹². Daje kobiecie poczucie niezależności finansowej – komfort psychiczny w różnych sytuacjach życiowych, na przykład śmierć czy choroba partnera/męża; rozwód; samotne macierzyństwo¹³ i inne.

W wymiarze społeczny praca zawodowa pozwala kobiecie oderwać się od monotonii codziennych domowych czynności, daje możliwość kontaktu z innymi ludźmi. Kobiety, które stale przebywają w domu, mogą tracić dystans do siebie i świata. Często przemęczone i niedoceniane przez mężów/partnerów stają się mniej atrakcyjne. Wyjście do pracy motywuje do

⁸ M. Przybysz-Zaremba, *Rodzina, praca, edukacja-obszary przestrzeni życia kobiet. Sukcesy, konflikty, problemy*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej szkoły Zawodowej w Elblągu, Elbląg 2013, s. 9.

⁹ B. Budrowska, D. Duch-Krzystoszek, A. Titkow., *Miedzy pracą zawodową i domem* [w:] A. Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003, s. 260.

¹⁰ D. Zaworska-Nikoniuk, *Ciąża i macierzyństwo na portalach internetowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn 2015, s. 38.

¹¹ J. Czernecka, *Kobieta, matka, pracownik* [w:] J. Czernecka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk (red.), *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, HRP, Łódź 2009, s. 13.

¹² B. Balcerzak-Paradowska, *Polityka rodzinna w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego i rodzinnego*, [w:] C. Sadowska-Snarska, Li Tchon (red.), *Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008, s. 12.

¹³ W. Knapik, *Kobieta w wiejskiej społeczności lokalnej*, WAM, Toruń 2008, s. 114.

codziennego dbania o siebie i jest przeciwstawne z wizerunkiem „kury domowej” – stary znoszony dres czy niedbała fryzura¹⁴.

Ponadto praca pozytywnie wpływa na samopoczucie kobiety-matki dając poczucie satysfakcji i zadowolenia. Tymczasem łączenie pracy domowej z zawodową jest doceniane przez mężów/partnerów i otoczenie¹⁵. Dzięki temu kobieta stoi wyżej w hierarchii społecznej niż kobieta gospodyni domowa. Nabywa niezbędnych umiejętności lepszego zorganizowania i efektywniejszego wykorzystywania czasu, aby pogodzić te dwie jakże istotne dla kobiety aktywności.

Trudności i obawy kobiet-matek przed powrotem do pracy

Narodziny dziecka to punkt zwrotny w życiu kobiety i mężczyzny¹⁶. Kobiety-matki stając przed nową rolą społeczną często są zagubione, nieprzygotowane czy wręcz zaskoczone nawałem obowiązków. Okazuje się, że jest to ciężka praca fizyczna, emocjonalna i intelektualna¹⁷. Pierwsze dni, tygodnie macierzyństwa to nie tylko chwile radości, ale także czas weryfikacji planów, założeń – to czas, w którym kobieta zadaje sobie pytania: jaki czas powinna poświęcić dziecku, kiedy wrócić do pracy i jak pogodzić ze sobą te dwie role¹⁸. Dla większości młodych matek obawy związane z powrotem do pracy koncentrują się wokół kwestii zawodowych oraz opieki nad dzieckiem¹⁹. Najpoważniejszym problemem dla wielu kobiet-matek jest zapewnienie właściwej opieki nad dzieckiem. Wśród dostępnych form opieki nad małym dzieckiem można wyróżnić: opiekę dziadków, zatrudnienie niani, instytucjonalną formę opieki, taką jak: żłobek, klub dziecięcy, przedszkole.

Najpopularniejszą formą opieki nieinstytucjonalnej jest opieka babci czy dziadka jako pomoc bezpłatna osoby godnej zaufania. Problem pojawia się

¹⁴ M. Przybysz-Zaremba, *op. cit.*, s. 111.

¹⁵ D. Gębuś, *op. cit.*, s. 189.

¹⁶ K. Kuryś, *Urodzenie pierwszego dziecka, jako wydarzenie krytyczne w życiu kobiet i mężczyzn*, Impuls, Kraków 2010, s. 7.

¹⁷ A. Titkow, D. Duch-Krzystoszek, B. Budrowska B., *Nieodpłatna praca kobiet, mity, realia, perspektywy*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii Państwowej Akademii Nauk w Warszawie, Warszawa 2004, ss. 207-208.

¹⁸ D. Gębuś, *op. cit.*, s. 196.

¹⁹ P. Woszczyk, *Mama w pracy – problemy łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych* [w:] J. Czernicka, K. Dzwonkowska-Godula, P. Woszczyk, *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, HRP, Łódź 2009, s. 49.

wówczas, gdy dziadkowie są jeszcze aktywni zawodowo, mieszkają daleko, lub stan ich zdrowia uniemożliwia sprawowanie opieki nad wnukami²⁰.

Wielu młodych rodziców decyduje się na pomoc niani, co obciąża domowy budżet i budzi lęk czy obawy o nieprofesjonalność opieki.

Wydaje się, że bezpieczną formą opieki nad małym dzieckiem są instytucje, takie jak: żłobek, klub dziecięcy, przedszkole. W ostatnich latach zwiększyło się zapotrzebowanie na te formy opieki. Według dostępnych danych, w 2013 r. funkcjonowało 1112 żłobków z 51, 2 tys. miejsc, 238 – klubów dziecięcych z 4, 1 tys. miejsc, 108 oddziałów żłobkowych z 3 tys. miejsc i 68 innych placówek z 1, 2 tys. miejsc²¹. Wadą prywatnych żłobków jest wysokie czesne, które bez wyżywienia wynosi około 600-700 PLN. Alternatywną formą opieki są kluby dziecięce, które jednak mają swoje lokalizacje głównie w miastach²². Powszechną formą opieki instytucjonalnej nad dzieckiem jest przedszkole, które oprócz opieki gwarantuje wspomaganie rozwoju dziecka. W ostatnich latach odnotowuje się duże zapotrzebowanie na przedszkola, których jest za mało a liczba miejsc skutkuje kontrowersyjnymi kryteriami przyjęć. Wadą tych placówek jest nierównomierna lokalizacja, mało elastyczne godziny funkcjonowania, niespełniające oczekiwań rodziców, czy skupienie dzieci w różnym wieku w oddziałach przedszkolnych w jedną grupę 3,4,5,6-latków. Alternatywą przedszkoli są placówki prywatne, których koszt przekracza niejednokrotnie możliwości finansowe rodziców. Należy wspomnieć, iż korzystanie z tego rodzaju instytucji możliwe jest w przypadku zdrowych dzieci, nie obciążonych chorobami przewlekłymi. W przypadku choroby przewlekłej dziecka kobieta-matka stoi przed dylematem aktywność zawodowa czy pozostanie w domu i opieka nad chorym dzieckiem. Brak dostępu do optymalnych źródeł opieki, często jest przyczyną rezygnacji z podjęcia zatrudnienia²³.

Koniecznym jest odniesienie się dwóch różnych sytuacji życiowych, które mogą rodzić obawy i niepokój kobiet wracających po urlopie macierzyńskim do pracy. Powrót kobiety-matki na wcześniej zajmowane stanowisko może wiązać się z takimi uczuciami, jak lęk przed: dezaktualizacją wiedzy i uprawnień niezbędnych do wykonywania pracy oraz związana z tym konieczność ponownego zaaklimatyzowania się w środowisku czy poradzenia sobie z nowymi obowiązkami; koniecznością uzupełnienia

²⁰ A. Mac, *Opieka i wychowanie małego dziecka w opiniach i doświadczeniach matek*, [w:] J. Deręgowskiej, M. Majorczyk (red.), *Konteksty współczesnego macierzyństwa: perspektywa młodych naukowców*, Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa, Poznań 2012, s. 151.

²¹ <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/ubostwo-pomoc-spoeczna/zlobki-i-kluby-dzieciece-w-2013-r-9,3.html> (online: 06.06.2017).

²² <http://www.zlobki.mpips.gov.pl/dla-rodzica/klub-dzieciecy/> (online: 06.06.2017).

²³ D. Gębuś, *op. cit.*, s. 200.

wiedzy, kwalifikacji, zmianą stanowiska pracy, warunków zatrudnienia, nieprzychylności pracodawcy (w przypadku choroby dziecka) czy niedopasowania czasu pracy do możliwości zapewnienia opieki nad dzieckiem. Podobne emocje mogą towarzyszyć kobietom-matkom dopiero wchodzącym na rynek pracy lub poszukującym nowego miejsca zatrudnienia, ale wcześniej aktywnym zawodowo.

Ponadto wielu kobietom może towarzyszyć brak pewności siebie, niska samoocena i przeświadczenie, że jako matki małych dzieci są gorszymi kandydatami do pracy bez względu na wiedzę, wykształcenie czy umiejętności.

Konflikt ról, czyli dylematy kobiety-matki

Na przestrzeni czasu ukształtowały się ogólne schematy myślenia i postrzegania kobiet i mężczyzn. We współczesnym społeczeństwie można zaobserwować ścieranie się dwóch kulturowych modeli kobiecości oraz męskości – tradycyjny i nowoczesny²⁴. Zachodzące w przestrzeni społeczno-gospodarczej zmiany wpływają na zmianę układu relacji w rodzinie. Rola kobiet została poszerzona o jej aktywny udział w sferze zawodowej – odchodzenie od tradycyjnego podejścia na rzecz partnerstwa i równouprawnienia płci²⁵.

Mnogość ról przypisywana współczesnej kobiecie – żona, matka, pracownik powoduje, wystąpienie rozbieżności owych obowiązków²⁶. W myśl koncepcji konfliktu ról powinności te różnią się w sposobie oceny i gratyfikacji, a płeć stanowi jeden z predyktorów przeładowania rolą prowadzącą do konfliktu²⁷. Konflikt praca-rodzina występuje, gdy dochodzi do skumulowania wymagań narzuconych przez poszczególne role – partycypacja w jednej utrudnia udział i satysfakcjonujące zaangażowanie w drugiej²⁸.

Łączenie obowiązków domowych i zawodowych wymaga od kobiety wypracowania nowego rytmu i planu dnia oraz jego organizacji. Kobiety najczęściej wykonują zdecydowanie większą ilość prac niż mężczyźni, co potwierdzają ogólnopolskie badania Centrum Badań Opinii Społecznej (CBOS). W 2006 r. 41%, a w 2012 r. 48% Polaków opowiadało się za part-

²⁴ K. Dzwonkowska-Godula, *Tradycyjnie czy nowocześnie? Wzory macierzyństwa i ojcostwa w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015, s. 7.

²⁵ D. Gębuś, *op. cit.*, s. 188.

²⁶ M. Przybysz-Zaremba, *op. cit.*, s. 30.

²⁷ *Ibidem*, ss. 30-33.

²⁸ I. Janicka, *Konflikt w relacji rodzina praca a jakość życia jednostki* [w:] L. Golińska, B. Dudka (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008, s. 419.

nerskim modelem rodziny. Jednak analizując podziału obowiązków w rodzinie między deklaracją a realizowanym modelem widać rozbieżności. 75% ankietowanych kobiet zadeklarowało, że gotuje w domu, a 52% kobiet robi zakupy. Dodatkowo kobiety obciążone są opieką i pielęgnacją pozostałych członków rodziny (nie tylko dzieci, ale i seniorów pozostających we wspólnym gospodarstwie). Do zadań mężczyzny-ojca należy zazwyczaj odwożenie/przywożenie dzieci z przedszkola/szkoły czy wspólne zabawy²⁹. Przy takim podziale obowiązków trudno mówić o partnerskim związku, tak często postulowanym, jako optymalnym układzie sił. Biorąc pod uwagę szereg domowych obowiązków można mówić o znacznym przeciążeniu współczesnych kobiet, zmuszonych do wyboru priorytetów pomiędzy różnymi rolami, a pełnych sprzeczności w kwestii oczekiwań i zadań³⁰.

Badania „Między domem a Pracą” przeprowadzone w roku 2007 przez I. Kotowską, U. Sztanderską, I. Wóycicką wskazują, iż deklarowana przewaga modelu partnerskiego, za którym opowiada się 78% kobiet i 65% mężczyzn nad tradycyjnym, który deklaruje odpowiednio 62% mężczyzn oraz 53% kobiet, zdeterminowana jest fazą rozwoju rodziny. Preferencje dla wybranego modelu ewaluują na różnym etapie funkcjonowania rodziny. Gdy w rodzinie jest dziecko do 3. roku życia, wówczas rodzice (96% mężczyzn i 73% kobiet) najczęściej preferują rozwiązanie, w którym to mężczyzna podejmuje pracę w pełnym wymiarze, a kobieta częściowo lub całkowicie wycofuje się z aktywności zawodowej. Można powiedzieć, że im starsze dziecko – wiek przedszkolny, szkolny, tym większa akceptacja pracy zawodowej jego matki³¹. Warto również zauważyć, że preferencje bardzo często nie przekładają się na realizowany w rzeczywistości model rodziny. Mężczyzna często odmawia zaangażowania się w prace domowe po powrocie z pracy, a kobieta powiela tradycyjny schemat podziału ról, wykonując większość prac domowych – odciążając mężczyznę, który utrzymuje rodzinę³².

Jak można zauważyć, współczesny rynek pracy odbiega od stereotypu małżeństwa i macierzyństwa wymagającego poświęceń, zaangażowania, dyspozycyjności a w przypadku aktywności zawodowej sprostania wymaganiom rynku pracy. Dlatego, jeśli praca zaczyna kolidować z życiem rodzinnym a kobieta-matka musi dokonać wyboru, to często wybiera macierzyństwo, odkładając czasowo aktywność zawodową lub rezygnuje z pracy w ogóle.

²⁹ D. Zaworska-Nikoniuk, *op. cit.*, s. 43.

³⁰ *Ibidem*, s. 43.

³¹ M. Rękas, *op. cit.*, ss. 123-124.

³² D. Gębuś, *op. cit.*, s. 200.

Podsumowanie

XXI w. stawia kobiecie coraz więcej wymagań. Ma być silna, przedsiębiorcza, ciepła, delikatna a przy tym powinna być dobrą matką, żoną i pracownikiem. Taki wizerunek kobiety-matki nie jest nieosiągalny, jednak należy być świadomym ograniczeń warunkujących dostępność rynku pracy, jak i konfliktu ról. Wśród takich przeszkód można wyróżnić: ograniczenia wewnętrzne, zewnętrzne oraz stereotypowy podział ról. Wewnętrzne bariery kobiet-matek związane są z przeżyciami emocjonalnymi, brakiem wiary we własne możliwości i umiejętności, niską samooceną oraz rozdarcie wewnętrznym pomiędzy domem, opieką nad dzieckiem czy pracą. Natomiast ograniczenia zewnętrzne kobiet-matek często koncentrują się wokół barier związanych z zapewnieniem właściwej opieki nad dzieckiem oraz dyskryminującym nastawieniem środowisk zawodowych i politycznych – dyskryminacja w zatrudnieniu i segregacja zawodowa. Tymczasem stereotypowy tradycyjny podział ról związany jest z socjalizacją dziewcząt i chłopców skutkującą odmiennymi oczekiwaniami dotyczącymi pracy zawodowej, życia rodzinnego oraz społecznymi oczekiwaniami związanymi z macierzyństwem, podziałem obowiązków w preferowanym modelu rodziny.

Aby poprawić szanse kobiet-matek powracających na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem koniecznym jest wprowadzenie szeregu zmian uwzględniających przede wszystkim politykę antydyskryminacyjną, ukierunkowane systemy edukacji oraz rozbudowanie instytucjonalnego systemu opieki nad dzieckiem³³. Wiele kobiet-matek dobrze przygotowanych do zawodu i wykształconych pozostaje jednak bez odpowiedniego wsparcia otoczenia i polityki prorodzinnej, co zmusza je do rezygnacji z aktywności zawodowej³⁴. Aby zwiększyć poziom aktywności zawodowej kobiet-matek należy zacząć uwzględniać i respektować potrzeby rodziny. Zdaniem ekspertów, dużym ułatwieniem w łączeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi są: możliwość zatrudnienia kobiet w niepełny wymiarze pracy i elastyczne godziny pracy; rozwój sieci żłobków i przedszkoli, w tym również przyzakładowych czy nowe formy zatrudnienia. Zmiany te są znaczące nie tylko ze względu na ekonomiczną stronę przedsiębiorstw, ale także z perspektywy zatrudnionych w nich pracowni-

³³ M. Klimowicz, A. Pacześniak, A. Wiktorska-Świąćka, *Płeć w społeczeństwie, ekonomii i polityce*, WAM, Toruń 2009, s. 120.

³⁴ M. Cywoniuk, *Szanse kobiet na rynku pracy* [w:] Ozorowska E., Horodeński R. Cz. (red.), *Kobieta, etyka, ekonomia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2009 s. 184.

ków³⁵. Dlatego też warto podejmować takie działania, które będą przełamywać stereotypy i przekształcać współczesny model rodziny poprzez kreowanie kobiety-matki jako rzetelnej, zaangażowanej i doświadczonej osoby, która może osiągnąć wiele, jeśli otrzyma odpowiednie wsparcie i szansę na rozwój zarówno w środowisku rodzinnym, jak i zawodowym.

Literatura

- Balcerzak-Paradowska B., *Polityka rodzinna w Polsce w aspekcie godzenia życia zawodowego i rodzinnego*, [w:] Sadowska-Snarska C., Tchon Li (red.), *Godzenie pracy z rodziną w kontekście aktywizacji zawodowej kobiet*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2008.
- Budrowska B., *Macierzyństwo, jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, Funna, Wrocław 2000.
- Budrowska B., Duch-Krzystoszek V., Titkow A., *Miedzy pracą zawodową i domem* [w:] Titkow A. (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.
- Cywoniuk M., *Szanse kobiet na rynku pracy* [w:] Ozorowska E., Horodeński R. Cz. (red.), *Kobieta, etyka, ekonomia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2009.
- Czernecka J., *Kobieta, matka, pracownik* [w:] Czernecka J., Dzwonkowska-Godula K., Woszczyk P. (red.), *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, HRP, Łódź 2009.
- Dzwonkowska-Godula K., *Tradycyjnie czy nowocześnie? Wzory macierzyństwa i ojcostwa w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015.
- Gębuś D., *Rodzina a kariera zawodowa – dylematy współczesnych młodych kobiet*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Sociologica” 2014, nr 51.
- Janicka I., *Konflikt w relacji rodzina praca a jakość życia jednostki* [w:] Golińska L., Dudka B. (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.
- Klimowicz M., Pacześniak A., Wiktorska-Święcka A., *Płeć w społeczeństwie, ekonomii i polityce*, WAM, Toruń 2009.
- Knapik W., *Kobieta w wiejskiej społeczności lokalnej*, WAM, Toruń 2008.
- Kopertyńska W., *Równowaga praca zawodowa a życie prywatne pracowników – doświadczenia badawcze z przedsiębiorstw* [w:] Gablety M., Pietroń-Pyszczyk A. (red.), *Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji. w kierunku respektowania interesów pracobiorców*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2011, nr 223.
- Kuryś K., *Urodzenie pierwszego dziecka, jako wydarzenie krytyczne w życiu kobiet i mężczyzn*, Impuls, Kraków 2010.
- Kwiatek A., *Kobieta-matka vs. kobieta-pracownica. Jakość życia pracujących zawodowo matek*, „Studia Ekonomiczne” 2014, nr 179.

³⁵ W. Kopertyńska, *Równowaga praca zawodowa a życie prywatne pracowników – doświadczenia badawcze z przedsiębiorstw* [w:] M. Gablety, A. Pietroń-Pyszczyk (red.), *Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji. w kierunku respektowania interesów pracobiorców*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2011, nr 223, s. 189.

- Łucjan I., *Przemiany współczesnego rynku pracy i ich wpływ na kształtowanie relacji rodzinna – praca* [w:] Swadźby U., Budzyńskiej E. (red.), *Rodzina i praca między tradycją a współczesnością*, Uniwersytet Śląski w Katowicach Wydawnictwo Gnome, Katowice 2010.
- Mac A., *Opieka i wychowanie małego dziecka w opiniach i doświadczeniach matek*, [w:] Deręgowskiej J., Majorczyk M. (red.), *Konteksty współczesnego macierzyństwa: perspektywa młodych naukowców*, Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa, Poznań 2012.
- Ochocki A., *Rodzicielstwo a praca* [w:] Ozorowska E., Horodeński R. Cz. (red.), *Kobieta etyka ekonomia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2009.
- Przybysz-Zaremba M., *Rodzina, praca, edukacja-obszary przestrzeni życia kobiet. Sukcesy, konflikty, problemy*, Wydawnictwo Państwowej Wyższej szkoły Zawodowej w Elblągu, Elbląg 2013.
- Rękas M., *Kobiety- matki i ich powrót na rynek pracy po urodzeniu dziecka w wynikach badań*, „Studia Ekonomiczne” 2013, nr 161.
- Titkow A., Duch-Krzystoszek D., Budrowska B., *Nieodpłatna praca kobiet, mity, realia, perspektywy*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii Państwowej Akademii Nauk w Warszawie, Warszawa 2004.
- Woszczyk P., *Mama w pracy – problemy łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych* [w:] Czernecka J., Dzwonkowska-Godula K., Woszczyk P. (red.), *Mama w pracy – społeczne uwarunkowania powrotu kobiet na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka*, HRP, Łódź 2009.
- Zaworska-Nikoniuk D., *Ciąża i macierzyństwo na portalach internetowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn 2015.

Źródła internetowe

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/ubostwo-pomoc-spoleczna/zlobki-i-kluby-dzieci-w-2013-r-9,3.html> (online: 06.06.2017).

<http://www.zlobki.mpips.gov.pl/dla-rodzica/klub-dzieci/> (online: 06.06.2017).

WOMAN – MOTHER AND WORKER. DIFFICULTIES IN FULFILLING SOCIAL ROLES

Summary

The situation of women on the labour market is not optimistic – among the countries of the European Union, Poland has a relatively low employment index of women with small children. The growing social and cultural expectations require a woman to fulfil social roles ascribed to her, including combining a career with motherhood. The roles of a woman become a determinant of her position as a full-value family member and worker in a social hierarchy. Contradictory expectations directed at working mothers may result in a conflict of social roles ascribed to them.

Keywords: motherhood, work, social role, career.

Autor

mgr Katarzyna Front-Dziurkowska
Uniwersytet Śląski w Katowicach
Katedra Pedagogiki Społecznej